Organisatieonderdeel Korpsstaf
VIK

Behandeld door
Functie
Bezoekadres Nieuwe Uitleg 1
2514 BP Den Haag
Telefoon
E-mail

POLITIE

Ons kenmerk KNP16000103
Uw kenmerk
Datum 15 februari 2016
Bijlage(n) Geen
Pagina 1

Retouradres: Postbus 17107, 2502 CC Den Haag

Aan de minister van V&J
Dhr. G.A. van der Steur

Onderwerp reactie ADR rapport van 20 januari 2016.

Geachte heer van der Steur,

De ADR rapportage 'Onderzoek integriteit bij aannemen van geschenken en ingaan op uitnodigingen Nationale Politie', d.d.20 januari 2016, heb ik met belangstelling gelezen. De rapportage geeft een aantal handreikingen en bevestigd dat het korps met zijn inspanningen op de goede weg is om het integriteitbeleid verder te versterken.

In de rapportage wordt gemeld dat de aandacht voor het zorgvuldig omgaan met het 'aannemen van geschenken' en 'uitnodigingen van marktpartijen' is ingebed in het bredere integriteitbeleid van het korps. De auditors geven aan dat zij een deel van de verbetermogelijkheden om die reden hebben gericht op het bredere integriteitbeleid. Een te smalle focus zou niet passend zijn, aldus de auditors. Ik stel vast dat op een aantal punten de actualiteit van de ontwikkelingen binnen het integriteitbeleid wordt gemist; een bredere verkenning van het beleid was dan wellicht ook passend geweest.

Ik hecht er daarom aan om bij een aantal van de bevindingen en verbetermogelijkheden in de rapportage ook inhoudelijk te reageren, waarbij ik ook aandacht besteed aan de activiteiten die thans in gang zijn gezet. De reactie is opgebouwd aan de hand van de in de rapportage gebruikte vier pijlers.

Pijler 1. Beleidscyclus
In de rapportage wordt gemeld dat de realisatie van het beleidsplan 'integriteitbeleid politie 2014-2017' nog voortvarender opgepakt zou kunnen worden. Hierop kan ik u melden dat het integriteitbeleid van het korps sterk is verankerd in en verbonden aan de operationele realiteit, waarin politiemedewerkers maatschappelijk waardevol, maar ook ingewikkeld werk doen met bijbehorende dilemma's. De professionele ruimte die zij nodig hebben om hun werk goed uit te voeren wordt o.a. ondersteund met instrumenten uit het integriteitbeleid. Het voortvarend oppakken van dit beleid heeft onze aandacht en kan niet sneller gebeuren dan de organisatie kan absorberen.

Geconstateerd wordt dat het beleid voor 'het aannemen van geschenken' en 'het ingaan op uitnodigingen' niet bij iedereen bekend is. Bij vragen over het integriteitbeleid weet men echter wel waar die te stellen. Ik heb in gang gezet dat naast het integriteitbeleid politie, ook het specifieke beleid over het aannemen van geschenken en ingaan op uitnodigingen toegankelijk is gemaakt via het korpsintranet en daarna breder wordt gecommuniceerd.

POLITIE

Pijler 2. Preventie
In de rapportage wordt geconstateerd dat het korps beschikt over preventief instrumentarium en dat deze actiever kan worden ingezet.
In de regionale eenheden zijn verschillende instrumenten beschikbaar voor preventie. De best practices worden verzameld door de afdeling Veiligheid Integriteit en Klachten van de korpsstaf om ze ook korpsbreed beschikbaar te maken. Voorbeelden hiervan zijn: het waardevolle gesprek over korpsthema's, de nabespreking van een intern onderzoek in teams en de dialoog over de kernwaarden. Deze instrumenten zijn, zoals de rapportage ook aanbeveelt, o.a. gericht op het ondersteunen van leidinggevenden en medewerkers bij gesprekken in verschillende situaties.

Pijler 3. Repressie
In de rapportage wordt geconstateerd dat het repressieve instrumentarium binnen het integriteitbeleid van de politie goed op orde lijkt en dat er wellicht nog verbeteringen mogelijk zijn op het terrein van cultuurverandering. De aanbeveling is om de focus te leggen op leiderschap als cultuurdrager.

Het operationeel leiderschap is één van de centrale cultuurkenmerken van de nationale politie. Operationeel leiderschap betekent onder meer dat leidinggevenden hun medewerkers goed kennen, de medewerkers ondersteunen en dat zij op professionele wijze de dialoog over het werk voeren. Juist die dialoog wordt in het korps ondersteund door verschillende instrumenten, zoals het waardevolle gesprek. Het korps richt de aandacht niet alleen op leidinggevenden, maar kiest juist voor cultuurinterventies vanuit verschillende invalshoeken en betrekt daarin ook verschillende partijen.

Pijler 4. Managementinformatie
Het samenbrengen van managementinformatie én het op basis daarvan monitoren en evalueren van het integriteitbeleid, worden genoemd als verbetermogelijkheden. Hier wordt het belang van onderkend en aan gewerkt. Er wordt op dit moment een instrument geïmplementeerd, dat het korpsbreed monitoren van informatie over incidenten makkelijker maakt. Daarbij wordt onderzocht of ook integraal risico's en trends kunnen worden gesignaleerd. Het signaleren van risico's en trends in de vorm van een kopsbrede risicoanalyse, is één van de activiteiten opgenomen in het integriteitbeleid politie 2014-2017.

Tot slot wil ik de ADR danken voor de bijdrage aan een verdere versterking van het integriteitbeleid van het korps. Er wordt met verve gewerkt aan een groot deel van de in de rapportage genoemde verbeteringen.

Met vriendelijk groet,

R.G.C. Bik
Waarnemend korpschef